

VRENT SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

PARTE GENERALE

Indice

1. Definizioni	4
2. Quadro normativo di riferimento	6
2.1 Introduzione.....	6
2.2 Natura della responsabilità	6
2.3 Fattispecie di reato e di illecito	9
2.4 Apparato sanzionatorio	11
2.5 Tentativo	13
2.6 Vicende modificative dell'ente.....	13
2.7 Reati commessi all'estero	13
2.8 Codici di Comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	14
3. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di VRENT S.p.A.	15
3.1 VRENT S.p.A.	15
3.2 Gli strumenti di Governance della Società.....	15
3.3 Modello e Codice Etico	16
4. Il Modello 231 di VRENT S.p.A.	17
4.1 La funzione del Modello	17
4.2 La metodologia per la predisposizione e l'aggiornamento del Modello	17
4.3 Il contenuto e la struttura del Modello.....	19
4.4 Aggiornamento e adeguamento	20
4.5 Illeciti rilevanti per la Società	21
4.6 Destinatari del Modello	21
5. Organismo di Vigilanza.....	22
5.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza	22
5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	23
5.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza	25
5.3.1 Informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	25
5.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.....	26
5.3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	27
6. Obbligo di segnalazione dell'illecito e la tutela del dipendente che lo effettua (c.d. Whistleblower) ...	28
6.1. Il Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24	28
6.2. I canali di segnalazione e la procedura di gestione delle segnalazioni	33
6.3. La tutela del segnalante.....	35
6.4. Le misure adottate dalla Società	38
7. Il sistema sanzionatorio	38

7.1 Principi generali	38
7.2 Misure nei confronti dei dipendenti	39
7.3 Misure nei confronti dei dirigenti	39
7.4 Misure nei confronti degli Amministratori	39
7.5 Misure nei confronti dei Sindaci	40
7.6 Misure nei confronti degli altri Destinatari	40
8. Comunicazione e Formazione.....	40
8.1 Comunicazione.....	40
8.2 Formazione.....	41

1. Definizioni

- “Attività Sensibili”: attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati.
- “Attività a rischio reato”: operazione o atto che espone la Vrent al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- “Autorità”: Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Banca d'Italia, Antitrust, “Garante della privacy” e altre Autorità di Vigilanza.
- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile.
- “CdA”: Consiglio di Amministrazione Vrent.
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione.
- “Datore di Lavoro”: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.
- “Delegati alla sicurezza”: i soggetti destinatari della delega ex art 16 del D.lgs. n. 81/2008 il quale prevede nello specifico che “La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni: a) che essa risulti da atto scritto recante data certa; b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) che essa attribuisca al delegato l’autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto”.
- “Destinatari”: tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i dipendenti (ivi inclusi i dirigenti), agenti/procacciatori d'affari, consulenti e, in generale, tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società.
- “Dipendenti”: tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti.
- "D.lgs. 231/2001" o il "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche o integrazioni.
- “Ente”: entità fornita di personalità giuridica o società e associazioni, anche prive di personalità giuridica (società di capitali, società di persone, consorzi, ecc.).
- "Fornitori": i fornitori di beni e servizi della Società.
- “Linee Guida Confindustria”: le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell’art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.
- “Modello”: il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001.

- "Organismo di Vigilanza" o "OdV": organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché alla valutazione sull'opportunità di un suo aggiornamento.
- "P.A.": la pubblica amministrazione e, con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio).
- "Partner": le controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazione in genere, sponsorizzazioni, licensing), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
- "Reati": le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni ed integrazioni.
- "RSPP": il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali indicati nel Decreto Sicurezza, designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero l'"insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori" (art. 2 lett. l) del D.lgs. 81/2008 e s.m.i..
- "Sistema disciplinare": insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.
- "Soggetti apicali": le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Vrent (art. 5, comma 1, lettera a) del D.lgs. n. 231/2001 e ss.mm.ii.. Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché nei soggetti titolari di deleghe di poteri conferite direttamente dal Consiglio di Amministrazione.
- "Società": VRENT S.p.A..

2. Quadro normativo di riferimento

2.1 Introduzione

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il decreto legislativo 231 (di seguito, il "d.lgs. 231"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*.

Il Decreto trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato: tali enti, infatti, possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni illeciti commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o semplicemente "apicali") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001).

Il d.lgs. n. 231/2001 innova, quindi, l'ordinamento giuridico italiano in quanto agli enti sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati agli enti ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

La responsabilità amministrativa degli enti è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato; non sostituisce ma si aggiunge a quella personale dell'individuo che ha commesso il reato.

La stessa è, tuttavia, esclusa se l'ente coinvolto ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

2.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la *"nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia"*.

Il Decreto ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli enti di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della nostra Costituzione *"La responsabilità penale è personale"*.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. n. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili all'ente.

Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei reati indicati dal Decreto costituisce il presupposto per l'applicabilità della disciplina dallo stesso dettata.

Il Decreto prevede criteri di imputazione di natura oggettiva e criteri di natura soggettiva.

Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità

Sul piano oggettivo, l'ente risponde ove il reato che costituisce presupposto dell'illecito amministrativo sia stato commesso:

- nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- da un soggetto funzionalmente legato all'ente.

Il reato si intende commesso nell'interesse dell'ente nel caso in cui, sulla base di una valutazione effettuata ex ante, si ritenga che l'autore del reato abbia agito con il proposito di recare all'ente un'utilità di qualsiasi natura, indipendentemente dal suo effettivo conseguimento; il reato è invece commesso a vantaggio dell'ente nel caso in cui, considerando a posteriori gli effetti della condotta dell'agente e dunque indipendentemente dai suoi iniziali propositi, si possa affermare che l'ente abbia tratto un beneficio di qualsiasi natura dalla realizzazione dell'illecito. Per quanto attiene ai reati colposi, il reato si considera commesso a vantaggio dell'ente nel caso in cui la condotta sia stata posta in essere nella prospettiva di far conseguire all'ente un risparmio in termini economici, di risorse o temporali.

Il secondo criterio di imputazione oggettivo è costituito dal soggetto autore del fatto illecito. Come sopra anticipato, infatti, l'ente è responsabile per l'illecito commesso nel suo interesse o a suo vantaggio solo qualora sia stato realizzato da uno o più soggetti qualificati, che il Decreto raggruppa in due categorie:

1. *“da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale”, o da coloro che “esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo” dell'ente quali, ad esempio, il legale rappresentante, il consigliere, il direttore generale o il direttore di succursale e/o filiale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 231/2001);*
2. *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali” (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 231/2001).* Appartengono a tale categoria coloro i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni adottate dai vertici sotto la direzione e la vigilanza dei soggetti apicali. Possono essere ricondotti a questa categoria, oltre che i dipendenti dell'ente, tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dello stesso, quali, a titolo di esempio, i collaboratori, i parasubordinati e i consulenti.

Se più soggetti cooperano alla commissione del reato (dando luogo al concorso di persone nel reato: art. 110 c.p.), è sufficiente che uno dei soggetti sopra indicati fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato.

Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'ente.

E' esclusa la responsabilità dell'ente, nel caso in cui questo - prima della commissione del reato abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Decreto, come specificato dall'art. 6, comma 2, delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del Decreto definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'ente, il d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione), che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale modello organizzativo e gestionale, ai sensi del citato d.lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;

- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

2.3 Fattispecie di reato e di illecito

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto medesimo, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- delitti contro la fede pubblica, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto;
- reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico richiamati dall'art. 25-quater del Decreto;
- abusi di mercato, richiamati dall'art. 25-sexies del Decreto;
- delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies del Decreto;
- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale richiamati dall'art. 25-quater¹ del Decreto;
- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del Decreto;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio di cui all'art. 25-octies del Decreto;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24-bis del Decreto;

- delitti contro l'industria e il commercio, richiamati dall'art.25-bis n.1 del Decreto;
- delitti di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 25-ter del Decreto;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-novies del Decreto;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), richiamato dall'art.25-decies del Decreto;
- reati ambientali, richiamati dall'art.25-undecies del Decreto;
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato dall'art. 25-duodecies del Decreto;
- reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati, richiamati dall'art.25-ter lett. s bis del Decreto.
- Reati di razzismo e xenofobia, richiamati dall'art.25-terdecies del Decreto;
- Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25 quaterdecies del Decreto, introdotto dalla L. 3 maggio 2019, n. 39.
- Reati tributari, richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies introdotto dalla L. n. 157/2019 e modificato dal D.lgs. n. 75/2020.
- Reati di contrabbando richiamati dall'art. 25-sexiesdecies introdotto dal D.lgs. n. 75/2020.
 - Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
 - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevices);
 - Delitti tentati (art.26): la Società potrà essere ritenuta responsabile in tutti casi in cui l'illecito risulti anche solo tentato, a norma dell'art. 56, commi 1 e 2 D.lgs. 231/01.

Si specifica, infine, che l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati contemplati dal D.lgs. n. 231/2001 commessi all'estero (art. 4 D.lgs. n. 231/2001)¹.

Per il dettaglio dei reati applicabili in ambito 231 si rimanda anche a quanto previsto all'interno della "Appendice Normativa", che costituisce allegato del Modello 231. Si ritiene utile citare che il presente Modello è aggiornato anche alla luce dei più recenti aggiornamenti normativi².

¹ La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto. L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo."

² La legge 9 ottobre 2023 n. 137, di conversione del D.L. 105/2023 ("Disposizioni urgenti in materia di processo penale, processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura nonché in materia di personale della Magistratura e della Pubblica amministrazione"), in vigore dal 10 ottobre, apporta alcune importanti integrazioni nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità degli enti collettivi. Interviene, innanzitutto, sull'art. 24 d.lg. 231/2001, inserendo, fra i reati ivi previsti, i delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.). In secondo luogo, la legge integra l'art 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti), inserendovi il delitto di trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Si ricorda inoltre che con la legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. Il Legislatore è di recente intervenuto con un importante intervento normativo – di seguito descritto – cui la Società si è prontamente adeguata, mediante adozione di misure organizzative mirate, e disciplinate in apposita comunicazione al personale della Società.

La Direttiva UE 2019/1937 in materia di Whistleblowing è stata recepita in via definitiva dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, approvato nel Consiglio dei Ministri tenutosi a Cutro in data 9 marzo 2023 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023 (di seguito, anche, il «Decreto»). L'intento del Governo è raccogliere in un unico testo normativo la disciplina del whistleblowing, creando così un complesso di norme organico ed uniforme, valevole sia per il settore pubblico che per il settore privato. Si rimanda a specifico capitolo della presente Parte Generale per ulteriori dettagli.

2.4 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9 - 23 del d.lgs. n. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive sono previste per il compimento di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, reati in materia di salute e sicurezza, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti di criminalità organizzata, taluni delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati ambientali, corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati.

Le sanzioni interdittive sono normalmente temporanee, ma nei casi più gravi possono eccezionalmente essere applicate con effetti definitivi.

Tali sanzioni possono essere applicate anche in via cautelare, ovvero prima della condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi tali da far ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Le sanzioni interdittive, tuttavia, non si applicano qualora l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- abbia risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia efficacemente adoperato in tal senso);
- abbia messo a disposizione dell'autorità giudiziaria il profitto del reato;
- abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando e rendendo operativi modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, altre due sanzioni: la confisca, che è sempre disposta con la sentenza di condanna e che consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato, e la pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza stessa, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

Il Decreto prevede altresì l'applicabilità di misure cautelari reali in capo all'ente. In particolare, il Giudice può disporre:

- in forza dell'art. 53 del Decreto, il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca a norma dell'art. 19 del Decreto medesimo;
- in forza dell'art. 54 del Decreto, in ogni stato e grado del processo di merito, il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute, se vi è fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato.

2.5 Tentativo

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 d.lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

2.6 Vicende modificative dell'ente

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001).

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

2.7 Reati commessi all'estero

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso d.lgs. n. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 d.lgs. n. 231/2001).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- a) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001³;

³ Per soggetto funzionalmente legato all'ente ai sensi dell'art.5 primo comma devono intendersi le persone fisiche che, in base al legame con l'ente, sono in grado, con il loro con il loro comportamento illecito, di porre in essere un reato che si riflette nella sfera giuridica dell'ente, facendo nascere in capo a questo la responsabilità amministrativa e la conseguente applicazione delle sanzioni previste. Il legislatore ha delineato peculiari categorie di soggetti. Esse sono:

- b) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- d) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

2.8 Codici di Comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del Decreto prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha definito le *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001”*, diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel d.lgs. n. 231/2001 con il d.lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008). Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle *“Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001”* (di seguito, *“Linee guida di Confindustria”*). Le Linee guida di Confindustria forniscono, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali, tra cui i principali sono un codice etico, con riferimento ai reati ex d.lgs. n. 231/2001, e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

-
- quella sub lett. a) dei soggetti apicali, tali risultando *“le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso”*;
 - quella sub lett. b), individuata nelle *“persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

3. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di VRENT S.p.A.

3.1 VRENT S.p.A.

La VRENT S.p.A. (di seguito, alternativamente, "VRENT" o "la Società"), Società partecipata al 100% dalla VFM Company S.r.l., opera nel noleggio e nella vendita di veicoli industriali e commerciali.

In particolare, la Società presta servizi di noleggio, a breve, medio e lungo termine, di veicoli di ogni natura e specie e opera, in particolare, nei seguenti segmenti di mercato: igiene urbana, ultimo miglio, autotrasporto e veicoli speciali (es veicoli per i trasporti cinematografici).

La Società presta, inoltre, servizi di vendita di veicoli usati (attraverso l'acquisto di veicoli usati e il remarketing dei veicoli giunti a fine noleggio) e di vendita di veicoli nuovi, prevalentemente motrici ad allestitori.

VRENT offre ai suoi clienti anche servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria dei veicoli, avvalendosi, a tal fine, sia di altre Società appartenenti al Gruppo VFM Company, sia di officine convenzionate operanti sul territorio nazionale nonché delle stesse Società costruttrici dei veicoli.

Nello svolgimento della propria attività, la Società instaura relazioni commerciali e produttive con realtà nazionali ed internazionali.

VRENT SPA è consapevole del proprio ruolo sociale e, a tal fine, ha assunto l'impegno di orientare la propria attività per gestire al meglio l'impatto sociale, ambientale ed etico che ne deriva.

Questo impegno si rivolge, attraverso l'attuazione di azioni positive e propositive, non solo alla sfera di influenza aziendale interna, ma all'intera filiera di produzione (compresi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori) e alla comunità nell'ambito della quale la Società opera, con la certezza che le proprie relazioni contrattuali possano garantire una progressiva diffusione dei principi e dei valori etici e sociali ad una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia.

VRENT tutela il rispetto della dignità e della libertà delle persone, promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro e incoraggia l'espressione dei diversi punti di vista come contributo fondamentale al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In tal senso, la Direzione promuove il confronto tra le persone, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità.

VRENT è iscritta alla "white list" e, oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, intende assicurare il pieno rispetto dei principi di controllo definiti all'interno del Modello 231 della Società.

3.2 Gli strumenti di Governance della Società

Assemblea dei Soci

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei Soci e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello Statuto, obbligano tutti i Soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti.

Le assemblee sono ordinarie o straordinarie con la competenza sulle materie rispettivamente specificate negli artt. 2364 e 2365 c.c. e sono convocate, oltre che nei casi e per gli oggetti previsti dalla legge, ogni qualvolta l'organo amministrativo lo ritenga opportuno.

Amministrazione della Società

La Società è amministrata da un Consiglio di amministrazione composto da tre membri.

L'organo amministrativo ha i più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società ed ha quindi facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, escluso solo quelli che la legge e lo Statuto in modo tassativo riservano all'Assemblea.

Collegio sindacale

La gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti, nominati e funzionanti ai sensi dell'art.2397 e seguenti del Codice Civile.

Sistemi informativi aziendali

I sistemi informativi aziendali rappresentano un presidio fondamentale a supporto della gestione efficace dei processi, incidendo in modo significativo sulla mitigazione dei rischi riscontrabili sui processi aziendali e sulle transazioni ricorrenti.

In particolare, i sistemi informativi adottati dalla Società supportano e garantiscono il rispetto di elevati livelli di affidabilità per quanto concerne:

- la segregazione dei ruoli, mediante assegnazione di profili differenziati per utenti con differenti responsabilità / poteri autorizzativi;
- la tracciabilità delle operazioni, ricorrendo a funzionalità di archiviazione e conservazione dei dati, e fornendo la possibilità di ricostruire ex post le principali transazioni effettuate;
- la tutela del patrimonio e del know-how aziendale, garantendo riservatezza delle informazioni anche di terze parti.

Il sistema di deleghe e procure

La Società ha adottato specifiche deleghe e procure per soggetti selezionati del Vertice aziendale, e svolge i propri processi nel rispetto e coerentemente con tale sistema di deleghe e procure.

I contratti con le altre Società del Gruppo

La Società opera in stretto contatto e in modo integrato con le altre Società del Gruppo, sulla base di specifici contratti di servizi adottati dagli amministratori delle Società del Gruppo.

3.3 Modello e Codice Etico

Il Codice Etico della Società è da ritenersi parte integrante del Modello 231.

Nel Codice Etico adottato, sono reperibili le linee guida concernenti i diritti e i doveri di tutti quelli che, a vario titolo, partecipano alla vita dell'organizzazione. I valori ai quali si ispirano i comportamenti etici della Società: responsabilità, professionalità, trasparenza, serietà, onestà, correttezza, riservatezza, imparzialità, umiltà, lealtà, reciproco rispetto e condivisione.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato dalla Società.

4. Il Modello 231 di VRENT S.p.A.

4.1 La funzione del Modello

La Società ha deciso di procedere alla predisposizione e adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 in quanto consapevole che tale sistema, seppur costituendo una “facoltà” e non un obbligo, rappresenta un’opportunità per rafforzare la sua cultura di governance, cogliendo al contempo l’occasione dell’attività svolta (inventariazione delle Attività Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione e adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sulle Attività Sensibili) per sensibilizzare i destinatari rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzati anche alla una prevenzione dei reati.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società ha inteso ribadire l’adozione di cultura improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell’interesse o a vantaggio dell’impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell’attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Pertanto, tale Modello ha come obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i Destinatari richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell’interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l’efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell’illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

4.2 La metodologia per la predisposizione e l’aggiornamento del Modello

Al fine di adeguare il proprio Sistema di Controllo alle esigenze espresse dal Decreto, la Società ha ritenuto opportuno avviare un apposito progetto volto alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del d.lgs. 231/2001 sia ai principi già radicati nella filosofia d’impresa e nella cultura di governance.

In particolare, nello svolgimento di tale progetto, al fine di identificare le fattispecie di attività sensibili e gli standard di controllo, sono stati coinvolti i referenti delle seguenti Unità Organizzative:

- Dipartimento Noleggi Ecologia
- Dipartimento Noleggi Truck
- Dipartimento Noleggi Auto e Veicoli Commerciali
- Dipartimento Vendite
- Dipartimento Sales Support
- Dipartimento Flotta - Ufficio Sinistri
- Ufficio Gare
- Dipartimento Flotta - Ufficio Acquisti e amministrazione Flotta
- Referenti della Società VFM Company, in relazione alle attività inerenti ai servizi prestati alla VRENT in conformità al contratto di servizio in essere tra le parti.
- Referenti della società VFM Technick che presta a Vrent i servizi di assistenza e manutenzione veicoli.

A valle dell'individuazione di eventuali aree di gap tra il presidio di controllo in essere e quanto previsto dagli standard 231 (Gap Analysis), è stato condotto un Risk Assessment comprensivo di valutazione dei rischi.

Successivamente la Società è giunta alla redazione del proprio "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ex d.lgs. 231/2001.

In coerenza con le indicazioni del Decreto e delle associazioni di categoria il Modello è stato costruito tenuto conto di quanto sotto riportato:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi a rischio e delle attività sensibili in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) che indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto;
- l'individuazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle Funzioni e dei soggetti coinvolti;
- la mappatura dei requisiti organizzativi e delle componenti del sistema di controllo caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 e delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente si sono presi, tra l'altro, come riferimento:

1. Standard di controllo generali, quali:
 - a. esistenza di procedure formalizzate;
 - b. tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni;
 - c. segregazione dei compiti;

- d. esistenza di un sistema di deleghe e procure coerente con le responsabilità organizzative assegnate.

2. Standard di controllo specifici.

Alla luce di quanto sopra riportato la Società ha predisposto un Modello di organizzazione, gestione e controllo che tenesse conto della propria peculiare realtà, in coerenza con il proprio modello di governance ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti. La realizzazione di tale attività è supportata sia dai risultati delle attività sopra descritte sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

4.3 Il contenuto e la struttura del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta e consente di dare evidenza dell'insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato anche a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001.

Il documento relativo al Modello è strutturato:

a) nella Parte Generale, che descrive:

- il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società e volto a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- la metodologia adottata per l'attività di redazione/aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
- il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

b) nel Codice Etico della Società, che ne costituisce parte integrante in cui sono reperibili le linee guida concernenti i diritti e i doveri di tutti quelli che, a vario titolo, partecipano alla vita dell'organizzazione;

c) nella Parte Speciale, volta a integrare il contenuto della Parte Generale in relazione a determinate tipologie di reato. La Parte Speciale contiene una descrizione relativa a:

- le fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
- le Attività Sensibili, ovvero quelle attività presenti nella realtà aziendale nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati di cui al punto precedente;
- gli standard di controllo generali, che devono essere sempre presenti in tutte le Attività Sensibili prese in considerazione dal Modello;

- gli standard di controllo specifici, applicabili a singole attività sensibili, elaborati sulla base degli standard di controllo generali sopra riportati, quali misure di presidio individuate per mitigare il rischio specifico di commissione del singolo reato/categoria di reato;
- d) nella Appendice Normativa, allegata al Modello, che contiene i riferimenti normativi con riferimento ai reati presupposto applicabili alla disciplina del Decreto 231.

4.4 Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione decide in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'OdV provvederà, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'OdV conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'OdV il compito di apportare con cadenza periodica, ove risulti necessario, le modifiche al Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento ad elementi e informazioni che derivano da atti approvati dal Consiglio di Amministrazione o da Direzioni/Funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione l'approvazione di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove Attività Sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;

- commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante approvazione del Consiglio di Amministrazione.

4.5 Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

Per quanto concerne le altre tipologie di reati, quali ad esempio abusi di mercato, reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, la Società ha valutato che il rischio non è concretamente ipotizzabile e che, in ogni caso, gli strumenti di controllo approntati per prevenire i reati sopra evidenziati, sulla base dell'analisi effettuata, possono costituire, unitamente al rispetto delle disposizioni legislative e del Codice Etico, un presidio anche per la prevenzione di tali reati.

4.6 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano in primo luogo a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, nonché a chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società.

Il Modello si applica, inoltre, a tutti i dipendenti della Società, ivi compresi coloro che operano all'estero, i quali sono tenuti a rispettare, con la massima correttezza e diligenza, tutte le disposizioni e i protocolli in esso contenuti, nonché le relative procedure di attuazione.

Il Modello si applica altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati. A tal fine, nei contratti o nei rapporti in essere con i suddetti soggetti, è espressamente previsto il riferimento al Codice Etico e al Modello.

In particolare, tenendo conto di quanto sopra riportato, i destinatari del Modello sono:

- Consiglio di amministrazione;
- Collegio sindacale;
- Direzione generale;
- Dipendenti;
- Soggetti terzi, in particolare Outsourcer e Fornitori.

5. Organismo di Vigilanza

5.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del d.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del d.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonerazione dalla responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 la Società provvede alla costituzione del proprio Organismo di Vigilanza (anche di seguito "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") in un organo a composizione collegiale.

L'OdV è istituito con decisione del Consiglio di Amministrazione e i membri resteranno in carica per **tre anni** con possibilità di essere rinominati. L'Organismo è collocato in una posizione di staff rispetto al Consiglio di Amministrazione e allo stesso riferisce attraverso i flussi informativi disciplinati ai successivi paragrafi.

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa di seguito declinati.

In particolare i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile", la previsione di un "riporto" dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice aziendale, l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità richiede che i componenti dell'OdV devono possedere specifiche conoscenze tecniche specialistiche adeguate alle funzioni che l'Organo è chiamato a svolgere e proprie di chi compie un'attività "ispettiva", di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici - finanziari".

Costituiscono cause di ineleggibilità o decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna o l'applicazione della pena su richiesta ex art.444 e ss. c.p.p. con provvedimento anche in primo grado, per uno dei reati previsti dal d.lgs.231/2001, o che per la loro particolare gravità incidano sull'affidabilità morale e professionale del soggetto;
- la condanna, con provvedimento anche di primo grado, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- la condizione giuridica di interdetto, inabilitato o fallito;
- l'applicazione di misure di prevenzione di cui alla Legge 27 dicembre 1956, n.1423 e successive modificazioni e integrazioni; e di misure antimafia di cui alla Legge 31 maggio 1965, n.575 e successive modificazioni e integrazioni.

I componenti dell'OdV dovranno comunicare per iscritto al Consiglio di Amministrazione l'accettazione della carica e dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità, o in altra situazione di conflitto di interessi, con riguardo alle funzioni/compiti dell'Organismo di Vigilanza, impegnandosi, per il caso in cui si verificasse una delle predette situazioni, e fermo restando in tale evenienza l'assoluto e inderogabile obbligo di astensione, a darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

La cessazione della carica è determinata da rinuncia, decadenza, revoca o impedimento permanente e, per quanto riguarda i componenti nominati in ragione della funzione di cui siano titolari in ambito aziendale, dal venir meno della titolarità di questa.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

La revoca dell'incarico conferito ai componenti dell'OdV può essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'OdV potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, indipendenza e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico professionale;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza, anche in primo grado, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV.

Il Consiglio di amministrazione, comunque, in casi di particolare e manifesta gravità, che dovessero coinvolgere l'intero OdV, potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dello stesso e la nomina di un Organismo di Vigilanza ad interim.

5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che risale la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'OdV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività e portarlo a conoscenza del Consiglio di Amministrazione. La regolamentazione delle attività dell'OdV deve prevedere anche: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- verificare l'adeguatezza del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario le indicazioni per eventuali aggiornamenti e adeguamenti;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali rispetto al Modello che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle informazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Funzioni;
- segnalare tempestivamente al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio Sindacale;
- promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;
- segnalare alle Funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 231/2001.

Per lo svolgimento dei compiti e l'esercizio dei poteri, l'OdV:

- ha libero accesso ai documenti e alle informazioni aziendali;

- può avvalersi del supporto e della cooperazione delle Funzioni e di consulenti specialisti esterni;
- può richiedere informazioni agli Organi Sociali e al Revisore Contabile;
- si può avvalere di consulenti esterni per pianificare e svolgere l'attività di vigilanza in modo da utilizzare modalità operative già consolidate e risorse con adeguate competenze tecniche, anche al fine di evitare sovrapposizioni di attività.

La previsione di spesa per lo svolgimento dei compiti assegnati, che dovrà garantire il regolare svolgimento della propria attività, è approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'OdV e dei suoi poteri.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri disciplinari e sanzionatori. I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a garantire la segretezza degli atti e del contenuto degli stessi e a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Le informazioni, le segnalazioni, la documentazione e le relazioni previste nel Modello sono conservate dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

5.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

5.3.1 Informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV deve essere tempestivamente informato in merito agli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'OdV ogni informazione utile per le verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare:

1. i Responsabili di Funzioni aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV, tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
 - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
 - gli avvicendamenti nella responsabilità delle Funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
 - i rapporti predisposti dalle Funzioni/organi di controllo (compreso il Revisore Contabile) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;
 - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al d.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
 - i procedimenti avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità o dai diretti interessati, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società, in conformità degli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia e tenuto conto del previsto regime di segretezza e divulgazione degli atti del procedimento penale;
- 2. i membri degli organi sociali e i dipendenti della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati di cui al Decreto o il ragionevole pericolo di commissione da parte di terzi, di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- 3. gli altri destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società, una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute motivando per iscritto le proprie determinazioni.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'OdV informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni e facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni ai fini previsti del Modello è istituita una casella di posta elettronica dedicata.

5.3.2 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e alla necessità di interventi modificativi. Sono previste le seguenti linee di reporting:

1. la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente;
2. la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- i) riporta al Presidente, che informa il Consiglio di Amministrazione, rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi

contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;

- ii) presenta una relazione scritta, su base periodica almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:
1. la sintesi delle attività svolte nel corso dell'anno;
 2. eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;
 3. qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
 - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove attività "sensibili" individuate;
 - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello;
 4. il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni e di quelle riscontrate direttamente dall'OdV, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e delle relative procedure di attuazione, ivi incluso l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
 5. informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
 6. i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello e delle relative procedure di attuazione;
 7. una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali indicazioni per la sua integrazione, correzione o modifica;
 8. la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
 9. la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, di un membro dell'OdV;
 10. il rendiconto delle spese sostenute nel periodo di riferimento.
- iii) predispone, con cadenza annuale, una relazione riepilogativa dell'attività svolta nell'anno in corso ed un piano delle attività previste per l'anno successivo, da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari e con il Presidente, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

5.3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

6. Obbligo di segnalazione dell'illecito e la tutela del dipendente che lo effettua (c.d. Whistleblower)

A seguito dell'entrata in vigore della Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato", è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti da parte dei Destinatari del modello.

Con legge 30 novembre 2017, n. 179 è stato aggiunto il comma 2-bis all'art. 6 del d.lgs. 231/2001 con lo scopo di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illeciti. In particolare, è stato previsto, ai fini dell'esimente, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere:

- "uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

Il Legislatore è di recente intervenuto con un importante intervento normativo – di seguito descritto – cui la Società si è prontamente adeguata, mediante adozione di misure organizzative mirate, e disciplinate in apposita comunicazione al personale della Società.

6.1. Il Decreto Legislativo 10 Marzo 2023, n.24

La Direttiva UE 2019/1937 in materia di Whistleblowing è stata recepita in via definitiva dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, approvato nel Consiglio dei Ministri tenutosi a Cutro in data 9 marzo 2023 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 marzo 2023 (di seguito, anche, il «Decreto»). L'intento del Governo è raccogliere in un unico testo normativo la disciplina del whistleblowing, creando così un complesso di norme organico ed uniforme, valevole sia per il settore pubblico che per il settore privato.

Nello specifico, si rilevano i seguenti destinatari del provvedimento:

- Settore Pubblico: La normativa si applica alle/agli: i) Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 ivi inclusi gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali (ad es. le Autorità di Sistema Portuale) e di cui all'art. 3 del D.lgs. N. 165/2001§; ii) Autorità amministrative indipendenti; iii) Enti Pubblici Economici; iv) Società in controllo pubblico ex art. 2 comma 1, lett. m) del D.lgs. N. 175/2016 anche se quotate; v) Società in house anche se quotate; vi) Altri enti di diritto privato in controllo pubblico (associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati) ex art. 2-bis, co. 2, lett. c) del d.lgs.

33/2013; vi) Organismi di controllo pubblico e concessionari di pubblico servizio (riguardo questi ultimi trattasi di una novità della novella);

- Settore Privato: La normativa si applica ai seguenti soggetti del settore privato:
 - enti privati che, nell'ultimo anno, hanno avuto una media di almeno 50 lavoratori subordinati;
 - enti privati che, pur non raggiungendo la suddetta media dei 50 dipendenti, hanno adottato un Modello organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001;
 - enti privati che, pur non raggiungendo la suddetta media dei 50 dipendenti, operino nel settore dei servizi finanziari od ove siano esposti al riciclaggio o al finanziamento del terrorismo.

Tale provvedimento entrerà effettivamente in vigore secondo le seguenti tempistiche :

- per gli enti pubblici e per gli enti privati con più di 249 dipendenti, le disposizioni del provvedimento avranno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023;
- limitatamente ai soggetti privati che hanno impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori subordinati non superiore a 249, le disposizioni hanno effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Il perimetro oggettivo e soggettivo

Il seguente paragrafo declina i caratteri relativi all'individuazione del perimetro oggettivo della segnalazione, la sua combinazione con la natura dell'ente, le limitazioni alle segnalazioni ed i soggetti segnalanti.

Il perimetro oggettivo

L'art. 1 amplia l'ambito di applicazione oggettivo della disciplina whistleblowing, estendendone la portata sia alle violazioni delle disposizioni normative nazionali, sia alle violazioni della normativa dell'Unione Europea che ledono l'interesse Pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Ai fini dell'individuazione dell'ambito di applicazione il decreto combina l'oggetto della violazione con la natura pubblica o privata dell'ente cui il segnalante appartiene. Nello specifico:

Violazioni di disposizioni nazionale ed Europee: Violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti il Settore Pubblico, Settore Privato con più di 50 dipendenti o operanti in settori specifici, Settore Privato con più di 50 dipendenti e con un modello 231 per i seguenti ambiti:

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti;
- sicurezza dei trasporti;
- tutela dell'ambiente;
- radioprotezione e sicurezza nucleare;
- sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
- salute pubblica;
- protezione dei consumatori;
- tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

Violazioni di disposizioni Europee: Relativamente al Settore Pubblico, Settore Privato con più di 50 dipendenti o operanti in settori specifici, Settore Privato con più di 50 dipendenti e con un modello 231, violazioni di disposizioni europee che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione (Art. 2 comma 1 lett. a) n. 4) del decreto); ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno (Art. 2 comma 1 lett.

a) n. 5) (2); iii) atti e comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell'Unione nei settori sopra richiamati (Art. 2 comma 1 lett. a) n. 6) del decreto).

Violazioni di disposizioni nazionali: Relativamente al Settore Pubblico, Settore Privato con più di 50 dipendenti o operanti in settori specifici, Settore Privato con più di 50 dipendenti e con un modello 231, Violazioni di disposizioni nazionali che consistono in:

- o condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione ad eccezione;
- o illeciti amministrativi, contabili, civili o penali (solo per il Settore Pubblico)

Il perimetro oggettivo: le limitazioni

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che:

- la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente;
- sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

Nello specifico, si evidenziano le seguenti limitazioni alla segnalazione:

- Segnalazione rilevante: La segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- Segnalazioni già disciplinate: Sono escluse tutte quelle segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali e che attengono a determinati ambiti/settori;
- Disposizioni nazionali: Si mantiene poi l'applicazione delle disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura. Sono fatte salve inoltre le disposizioni in materia di:
 - o informazioni classificate;
 - o segreto professionale forense e medico;
 - o segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
 - o esercizio dei diritti dei lavoratori. Inoltre, viene altresì specificato nel decreto che restano ferme le disposizioni nazionali in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica.
- Sicurezza nazionale: Sono escluse le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

I soggetti segnalanti

Tra i soggetti segnalanti appartenenti al settore pubblico e privato vi rientrano:

- Dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi;
- Liberi professionisti, consulenti o altre categorie specificate quali volontari e tirocinanti anche non retribuiti;

- Azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.
- La norma estende inoltre la tutela prevista nei riguardi dei soggetti segnalanti anche ai seguenti soggetti:
- Persone che segnalano o divulgano informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto nel frattempo terminato:
- Persone il cui rapporto di lavoro non è ancora iniziato, sono in periodo di prova e nei casi in cui le informazioni riguardanti una violazione sono state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi della trattativa precontrattuale:
- Facilitatori, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- Persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano (art. 3, co. 5, lett. d));
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Estensione della tutela

Si delineano le seguenti estensioni della tutela.

Facilitatore

Nel decreto il facilitatore è definito come una "persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata". La norma, utilizzando il termine "assistenza", fa riferimento a un soggetto che fornisce consulenza e sostegno al segnalante. Inoltre, si tratta di un soggetto operante nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega di un Ufficio diverso da quello di appartenenza del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese. Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spendere la sigla sindacale.

Le persone del medesimo contesto lavorativo che presentano determinati requisiti

Il concetto di contesto lavorativo ricomprende invero le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai

soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal legislatore nel d.lgs. n. 24/2023.

Presupposto per l'applicazione delle tutele in tali casi è però l'esistenza di uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il segnalante stesso. L'espressione stabile legame affettivo potrebbe far riferimento in primis a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante. In linea con la ratio di estendere il più possibile la tutela avverso le ritorsioni si ritiene che la nozione di stabile legame affettivo possa intendersi però non solo come convivenza in senso stretto, bensì anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita. Si pensi, ad esempio, ad un collega (o ex collega) del segnalante che tuttavia intrattiene con lo stesso una relazione affettiva anche se la stessa non si concretizza in una vera e propria condivisione della stessa abitazione.

I colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante

Rientrano tra i colleghi di lavoro coloro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, divulgatore o denunciante e hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente. Diversamente da quanto visto sopra con riferimento alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, nel caso di colleghi di lavoro il legislatore ha previsto che si tratti di coloro che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante. Anche in dette ipotesi per rendere applicabili le tutele, tuttavia, non è sufficiente lo svolgimento di attività lavorativa nel medesimo contesto lavorativo del segnalante. A tale requisito deve infatti accompagnarsi l'intrattenere un rapporto "abituale e corrente" con lo stesso segnalante. La norma si riferisce, quindi, a rapporti che non siano meramente sporadici, occasionali, episodici ed eccezionali ma presenti, sistematici e protratti nel tempo, connotati da una certa continuità tale da determinare un rapporto di "comunanza", di amicizia fra le parti.

Enti di proprietà di chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica

Con riferimento agli enti di proprietà del segnalante si intendono sia i casi in cui un soggetto è titolare di un ente in via esclusiva, sia in compartecipazione maggioritaria con terzi.

Enti presso il quale chi segnala, denuncia o effettua una divulgazione pubblica lavorano

Le medesime tutele sono garantite altresì a quegli enti presso i quali lavora chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, pur non essendone proprietario. Ci si riferisce, a titolo esemplificativo, alla situazione in cui il dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per un'amministrazione/ente segnali o denunci una violazione avvenuta in quest'ultimo.

Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di effettua una divulgazione pubblica

Il legislatore ha previsto l'estensione delle tutele anche per gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di colui che effettua una divulgazione pubblica, anche se non di proprietà dello stesso. Si tratta di enti, sia del settore pubblico che privato, che non hanno un vero e proprio legame diretto con il segnalante né sotto il profilo della proprietà né in quanto quest'ultimo vi presti lavoro o servizio. In tal caso, tuttavia, un legame - seppure indiretto - con il segnalante può essere rintracciato nella circostanza per cui tali enti rientrano nel contesto lavorativo dello stesso.

Anche tra enti, infatti, può svilupparsi una fitta rete di rapporti e interconnessioni che si sostanziano, ad esempio, in accordi e collaborazioni, scambi e confronti. Ci si riferisce - a titolo esemplificativo - nel caso di partnership fra imprese. Pertanto, indipendentemente dalla natura delle attività che gli enti in questione

svolgono, questi ultimi sono tutelati in quanto, in ragione della connessione e interrelazione con il segnalante o denunciante, potrebbero subire misure ritorsive a seguito di segnalazione, denuncia o divulgazione pubblica.

Il perimetro oggettivo: le limitazioni

Perché la segnalazione sia meritevole di considerazione è richiesto che:

- la violazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della normativa;
- che la violazione possa pregiudicare l'interesse pubblico e l'integrità dell'ente;
- sussistano fondati motivi che portino il segnalante o denunciante a ritenere che l'informazione sia vera.

6.2. I canali di segnalazione e la procedura di gestione delle segnalazioni

Il seguente paragrafo declina i principali canali di segnalazione, previsti dalla normativa.

Il canale interno

L'articolo 4 del decreto indica le caratteristiche e le modalità di presentazione delle segnalazioni interne, imponendo agli enti del settore pubblico e del settore privato l'attivazione di un canale interno di segnalazione. Prevede che le segnalazioni possono essere effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, o in forma orale (ad esempio attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica). È anche prevista la possibilità di richiedere un incontro diretto con il responsabile della gestione della segnalazione, che deve fissarlo in un tempo ragionevole.

Modifiche al Decreto 231

Il nuovo articolo 6 comma 2 bis del d.lgs. 231/01, impone agli enti di prevedere all'interno del Modello 231 dello stesso, canali di segnalazione interna idonei ad assicurare la riservatezza sull'identità del segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

Crittografia

Per rafforzare le garanzie di riservatezza il decreto incoraggia il ricorso allo strumento della crittografia. In prospettiva, questa tendenza potrebbe rafforzarsi alla luce delle più recenti evoluzioni in tema di digitalizzazione delle imprese e dell'affermarsi di tecnologie avanzate di registro distribuito come ad esempio i registri DLT e in particolare le blockchain

Il canale esterno

L'articolo 7 del decreto attribuisce all'ANAC il compito di istituire un canale di segnalazione accessibile ai soggetti appartenenti non solo al settore pubblico, ma anche al settore privato, per le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni delle disposizioni europee.

Le condizioni

Il segnalante può ricorrere alla procedura esterna soltanto se:

- nel suo contesto lavorativo non è prevista l'attivazione del canale interno come obbligatoria o, se prevista, non è stata attivata;
- la segnalazione non ha avuto seguito;

- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni;
- ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale

Il canale di segnalazione istituito dall'ANAC, al pari dei canali interni, deve essere idoneo ad assicurare, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante e di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione. Anche in questo caso, le segnalazioni possono essere effettuate sia tramite piattaforma informatica sia in forma orale, (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) e, se richiesto dal segnalante, tramite un incontro diretto.

Gestione della segnalazione

Gli obblighi di riservatezza devono essere assicurati anche qualora la segnalazione sia ricevuta attraverso canali diversi rispetto a quelli predisposti o attraverso personale diverso da quello addetto, al quale tuttavia la segnalazione deve essere trasmessa senza ritardo. Se le segnalazioni ricevute riguardano, invece, violazioni che non rientrano nella sua competenza l'ANAC deve provvedere a inviare la relativa segnalazione all'autorità amministrativa competente oppure all'autorità giudiziaria. Di tale trasmissione deve essere informato il segnalante e l'istruttoria deve essere istituita garantendo la sua riservatezza.

L'Organo che riceve la segnalazione

Gli organi che ricevono la segnalazione sono di seguito elencati:

- Settore Pubblico: Per i soggetti del settore pubblico, in linea con la disciplina previgente, la norma prevede espressamente che la gestione della segnalazione debba essere affidata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsto dalla legge 190/2012, ove nominato;
- Settore Privato: Per i soggetti del settore privato l'ente deve individuare il soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione, che può essere una persona o un ufficio interno autonomo e dedicato con personale specificamente formato oppure un soggetto esterno, che opera in outsourcing, anch'esso autonomo e con personale competente.

La pubblicazione del canale

Si delineano di seguito le modalità di pubblicazione sui seguenti canali di trasmissione:

- Canale Interno: Sulla base di quanto indicato dall'art. 5, lett. e) del D.lgs. 24/2023 "Gestione del canale di segnalazione interna" nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, la persona o l'ufficio interno ovvero il soggetto esterno, ai quali è affidata la gestione del canale di segnalazione interna mettono a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico in una delle forme di cui all'articolo 3, commi 3 o 4. Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato

pubblicano le informazioni di cui alla presente lettera anche in una sezione dedicata del suddetto sito;

- Canale Esterno: Al fine di promuovere e non scoraggiare la segnalazione di presunte violazioni, l'articolo 9 del decreto prevede che l'ANAC pubblichi in una sezione dedicata del proprio sito istituzionale alcune informazioni relative in particolare alle misure di protezione previste a tutela del segnalante e i sistemi di riservatezza applicabili.

La Divulgazione pubblica

La più rilevante novità introdotta con la nuova normativa è relativa alla possibilità per il segnalante di effettuare una divulgazione pubblica beneficiando della protezione. Il decreto prevede la facoltà per il segnalante di ricorrere a tale procedura soltanto quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- che si sia previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- che sussista un "pericolo imminente e palese per il pubblico interesse";
- che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

La Procedura di segnalazione

La procedura di segnalazione prevede i seguenti step:

1. Entro 7 giorni dalla ricezione della segnalazione è necessario dare avviso al soggetto segnalante del ricevimento;
2. E' necessario mantenere una interlocuzione con il segnalante ove necessario;
3. Entro 3 mesi è necessario fornire "riscontro" cioè dare cioè dare comunicazione al segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione – entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
4. E' necessario dare "seguito" in modo diligente alla segnalazione valutando la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

6.3. La tutela del segnalante

Tale paragrafo si pone l'obiettivo di delineare le caratteristiche relative l'obbligo di riservatezza, il divieto di misure di ritorsione e le sanzioni.

L'Obbligo di riservatezza

Per entrambe le procedure di segnalazione (interna ed esterna) il decreto prevede alcune disposizioni volte a garantire la tutela della riservatezza e la tutela dei dati personali, nonché a disciplinare le modalità di conservazione della documentazione relativa alla segnalazione.

L'articolo 12 del decreto pone in capo a chi gestisce le segnalazioni l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

Consenso espresso

L'articolo 12, comma 5 del decreto prevede che, nell'ambito del procedimento disciplinare, se una contestazione disciplinare si fonda su una segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante è indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso espresso del segnalante. In ogni caso, quando si ravvisino ragioni essenziali per la rivelazione dell'identità del segnalante, gli va data comunicazione scritta.

Il diritto di difesa

Per espressa previsione del decreto le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona segnalante devono essere assicurate alle persone coinvolte o menzionate nelle segnalazioni fino alla conclusione del procedimento. E' inoltre prevista la facoltà di essere sentiti, per tali soggetti, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Conservazione

Previo consenso dell'interessato, se non si è adottata la forma scritta, si può procedere a conservare la segnalazione con registrazione su dispositivo idoneo; altrimenti con resoconto dettagliato o verbalizzazione. Le segnalazioni e la relativa documentazione devono, inoltre, essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

Le novità in materia di riservatezza

Si delineano alcune novità in ambito di riservatezza. Nello specifico, queste possono essere così elencate:

- **Estensione:** La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante. La riservatezza viene garantita anche nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con chi tratta la segnalazione;
- **Rilevazione dell'identità del segnalante:** In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:
 - nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
 - nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.
- **Segnalazioni con modalità diverse:** Si tutela la riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso modalità diverse da quelle istituite in conformità al decreto o perviene a personale diverso da quello autorizzato e competente a gestire le segnalazioni, al quale, comunque, le stesse vanno trasmesse senza ritardo.

Si prevedono, inoltre, le seguenti garanzie di tutela:

- Tutela delle persone diverse dal segnalante e segnalato;
- Tutela della riservatezza del facilitatore che assiste il segnalante
- Tutela della riservatezza delle persone differenti dal segnalato ma menzionate nella segnalazione;
- Tutela di riservatezza anche garantita:

- nel caso di segnalazioni - interne o esterne - effettuate in forma orale attraverso linee telefoniche o, in alternativa, sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- quando la segnalazione viene effettuata con modalità diverse da quelle istituite dalle amministrazioni/enti e da ANAC in conformità al decreto;
- quando la segnalazione perviene a personale diverso da quello autorizzato al trattamento delle segnalazioni, al quale va in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Il divieto di misure di ritorsione e le sanzioni

Quel che contraddistingue il regime del whistleblowing sul piano della tutela è il divieto di ritorsioni da parte dei datori di lavoro, che si traduce in regole volte a impedire o sterilizzare gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il lavoratore per aver rivelato informazioni. Il divieto di misure di ritorsione viene meno nel caso in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tal caso alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

La definizione di "ritorsione" è molto ampia, rientrandovi non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della segnalazione che cagioni un danno ingiusto alla persona segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Inoltre, il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto.

Il decreto prevede una serie di fattispecie che possono costituire ritorsioni tra le quali si segnala:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- a conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. Resta invece invariata rispetto al passato la tutela sul piano processuale che anche in questo caso si sostanzia in un'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro.

Sono quindi previste le seguenti sanzioni:

1. Da 10.000 a 50.000 € in caso di:
 - a. Condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della segnalazione;
 - b. Violazione dell'obbligo di riservatezza;
 - c. Mancata istituzione di canali di segnalazione;
 - d. Mancata adozione di procedure per la gestione delle segnalazioni o queste non sono conformi alle prescrizioni indicate.
2. Da 500 a 2500 €: Applicazione della sanzione da parte di ANAC e confronti del segnalante qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già una condanna per i medesimi reati o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

6.4. Le misure adottate dalla Società

Al fine di garantire la riservatezza delle informazioni e la protezione dei dati personali dei segnalanti e dei segnalati da ogni forma di indebita cognizione infra-aziendale, la Società mette a disposizione del whistleblower un canale di comunicazione sottratto al controllo della Società stessa, e precisamente:

- un indirizzo e-mail crittografato il cui accesso è dedicato solo ed esclusivamente al Presidente e ai componenti dell'OdV: segnalazioni.vrent@xxxxxxx.it.

La Società ha provveduto, mediante comunicazione organizzativa all'intero personale aziendale, a divulgare le citate misure.

7. Il sistema sanzionatorio

7.1 Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri spettanti al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le Funzioni aziendali di volta in volta competenti in ordine all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva

applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva.

7.2 Misure nei confronti dei dipendenti

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la Società intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito rilevante anche ai fini disciplinari, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello possono portare a delle sanzioni che possono andare da un rimprovero scritto a una multa, la sospensione dal lavoro, il licenziamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno modulate anche tenendo conto:

- della condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- delle mansioni e grado del dipendente;
- della rilevanza degli obblighi violati;
- della potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- della presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti azioni disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

È fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo.

7.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche sull'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società delle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

In caso di violazione del Modello, da parte dei dirigenti, la Società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto per Legge e nel CCNL applicabile. Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

7.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di un Amministratore, l'OdV informa tempestivamente il Collegio

Sindacale affinché proceda, senza indugio e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto, a convocare l'Assemblea degli azionisti per assumere le opportune misure nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

7.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa prontamente l'intero Collegio Sindacale e l'organo amministrativo affinché proceda alle valutazioni del caso.

Laddove ritenuto opportuno, – nel rispetto dei poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto – l'organo amministrativo può promuovere una decisione dell'Assemblea degli Azionisti per la revoca dell'incarico per giusta causa per il/i Sindaco/i interessato/i.

7.6 Misure nei confronti degli altri Destinatari

La violazione, da parte degli altri Destinatari del Modello aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Resta salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. 231/2001.

8. Comunicazione e Formazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di *“promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello”* e di *“promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del d.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali”*.

8.1 Comunicazione

È garantita a tutti i dipendenti la possibilità di accedere e consultare il Codice Etico e il Modello, attraverso l'intranet aziendale dove è consultabile il Modello e il Codice Etico.

In ogni caso ai fini della comunicazione dell'adozione del Modello è prevista una comunicazione iniziale, per cui l'adozione del presente documento e ogni successivo aggiornamento sono comunicati a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione dello stesso.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, contenente tra l'altro il presente documento "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", il Codice Etico, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. I Dipendenti e gli "Apicali" dovranno documentare la presa visione attraverso gli strumenti che la Vrent metterà loro a disposizione.

La Società, nell'ambito della propria operatività, si avvale della collaborazione di soggetti terzi per la prestazione di servizi e per l'approvvigionamento di beni.

In linea di principio, tali soggetti sono inclusi nel Modello se e in quanto sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (ex art. 5, co. 1 lettera b del Decreto). Con riferimento alla gestione dei rapporti con fornitori di beni e/o servizi e altri soggetti terzi esterni, la Vrent informa gli stessi di aver adottato il Modello e il Codice Etico.

Per i soggetti esterni alla Società destinatari del Modello e del Codice Etico sono previste apposite forme di comunicazione del Modello e del Codice Etico. A tal fine sul sito web della Società è pubblicato il Codice Etico in forma integrale e la Parte Generale del Modello.

In particolare, nell'ambito di tale informativa, la Vrent invita il fornitore a:

- improntare la propria operatività al rispetto assoluto dei più elevati standard di professionalità, integrità, legalità, trasparenza, correttezza e buona fede, ritenendoli condizione imprescindibile ai fini del corretto funzionamento della Società, della tutela della sua affidabilità, reputazione ed immagine, nonché della sempre maggior soddisfazione della propria clientela;
- assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del Decreto.

La Società raccomanda, inoltre, alle Funzioni responsabili della formalizzazione dei contratti con soggetti terzi di inserire nei rispettivi testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare le conseguenze del mancato rispetto del D. Lgs 231/01.

8.2 Formazione

La Società promuove la conoscenza del Modello, delle relative procedure interne e dei loro aggiornamenti tra tutti i destinatari che sono pertanto espressamente tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione del medesimo.

I programmi di formazione hanno ad oggetto il Decreto e il quadro normativo di riferimento, il Codice Etico e il presente Modello. Il livello di formazione è modulato, con un differente grado di approfondimento, in relazione alla qualifica dei destinatari e al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili. Una formazione specifica è destinata ai membri dell'OdV e al personale di cui esso si avvale nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'attività formativa di cui sopra viene adottata e attuata attraverso:

- formazione in aula e/o on line
- e-mail di aggiornamento.

L'OdV verifica l'adeguatezza dei programmi di formazione, le modalità di attuazione e i risultati.

La partecipazione alle attività di formazione costituisce un obbligo e viene formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza (o registrazione dell'accesso ai moduli formativi di tipo e-learning) e l'inserimento in una banca dati con l'indicazione del nominativo e dell'eventuale esito del test finale.